

---

## Le budget de l'Ontario propose la restriction de la rémunération dans le secteur public

Le 25 mars 2010, le gouvernement provincial a déposé le projet de loi 16 (la *loi budgétaire*) et a déposé la nouvelle *Loi sur les mesures de restriction de la rémunération dans le secteur public visant à protéger les services publics* (la Loi). Si elle est adoptée, la Loi établira des mesures de restriction qui s'appliqueront à tous les employés du secteur public exclus de la négociation, y compris la fonction publique ontarienne. Les organisations visées par la Loi ne pourront pas accorder d'augmentations nettes de rémunération avant le 31 mars 2012. Les employés du secteur public qui négocient collectivement sont exonérés de l'application de la Loi et le gouvernement déclare que les conventions collectives actuelles seront respectées. Néanmoins, même pour les employés du secteur public syndiqués, le gouvernement a exprimé une approche de restriction à l'égard des futures conventions collectives. Le gouvernement déclare qu'après l'expiration de ces conventions collectives, il tentera de négocier des gels de rémunération applicables pendant deux ans. Si elle est adoptée, la Loi sera en vigueur du 25 mars 2010 au 31 mars 2012.

### LES MESURES DE RESTRICTION

La Loi interdit toute augmentation de rémunération pendant une période de deux ans. La Loi définit de façon large le mot « rémunération » de manière à ce qu'il vise « tous les paiements, avantages et avantages accessoires versés ou accordés, directement ou indirectement, à une personne qui exerce des fonctions lui donnant droit à un paiement, ou au profit de cette personne. S'entend en outre de paiements discrétionnaires ». Un document de FAQ du ministère des Finances déclare que « le régime de rémunération comprend tous les aspects de la rémunération d'un employé, notamment le salaire de base, la rémunération au mérite, les congés (comme les vacances), les régimes de retraite, les prestations de maladie et les autres avantages sociaux ». Les employés visés par la Loi verront généralement leur taux de rémunération, leur échelle de rémunération et leurs avantages sociaux gelés au niveau applicable à la date d'entrée en vigueur (24 mars 2010). Ces mesures de restriction s'appliqueront aussi aux renouvellements de contrat et aux nouveaux employés.

La Loi prévoit des exceptions pour certaines augmentations de taux de salaire et d'avantages sociaux et autres paiements. Par exemple, si le taux de salaire d'un employé se situe dans une échelle salariale qui est en vigueur pour un poste ou une charge donné à la date d'effet applicable, soit le 24 mars 2010, ce taux peut être augmenté (dans cette échelle salariale) si l'augmentation est autorisée dans le cadre du régime de rémunération applicable et si l'augmentation est causée par l'un des facteurs suivants :

- les états de service dans l'emploi ou la charge;
- l'évaluation du rendement de l'employé;
- la réussite par l'employé à un programme ou à un cours de formation professionnelle ou technique.

De même, les avantages d'un employé peuvent être augmentés en fonction des facteurs susmentionnés si l'augmentation est autorisée par un régime de rémunération en vigueur à la date d'effet. La Loi ne traite pas directement des augmentations de rémunération qui ont été décidées, mais non mises en œuvre, avant la date d'effet. On ignore la façon dont ces situations seront réglées, ce qui risque fort d'entraîner des différends sur cette question.

La Loi prévoit une autre exception à la restriction de rémunération lorsque le taux de salaire d'un employé ou du titulaire d'une charge devient inférieur au salaire minimum fixé en application de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE). Dans un tel cas, le taux de salaire peut être augmenté

au salaire minimum. La Loi prévoit aussi que ses dispositions ne peuvent être appliquées ou interprétées de manière à restreindre un droit prévu par l'article 42 ou 44 de la LNE. Ces dispositions de la LNE prévoient respectivement un salaire égal pour un travail égal et l'interdiction des différences dans les régimes d'avantages fondées sur des motifs discriminatoires. De même, les droits prévus par la *Loi sur l'équité salariale* et par le *Code des droits de la personne* sont expressément préservés par le projet de loi.

## APPLICATION DE LA LOI

Les mesures de restriction prévues par la Loi s'appliqueront à presque toutes les organisations visées par la *Loi de 1996 sur la divulgation des traitements dans le secteur public*, à l'exception des municipalités et d'autres organisations assujetties à la supervision municipale. Les groupes et employés suivants sont visés par la Loi :

- les députés provinciaux, le personnel politique exclu de la négociation et les employés du secteur public et de la fonction publique de l'Ontario exclus de la négociation;
- les employés exclus de la négociation de la fonction publique de l'Ontario, des hôpitaux, des conseils de santé, des écoles, des collèges, des universités, d'Hydro One et d'Ontario Power Generation.

Notamment, la Loi assimile expressément les administrateurs et les dirigeants d'un employeur à des employés et les soumet donc au gel de rémunération prévu par la Loi.

## EXCEPTIONS À LA LOI

La Loi soustrait à son application les employés représentés par les organisations suivantes dans le cadre des négociations collectives au sujet des conditions d'emploi relatives à la rémunération :

- Un syndicat en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.
- Une association qui représente des employés en vertu de la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*.
- Une association qui représente des employés en vertu de la *Loi sur l'éducation*.
- Une association d'employés au sens de la *Loi sur la négociation collective dans les écoles provinciales*.
- Une association qui représente des employés en vertu de la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*.
- Une association reconnue en vertu de la *Loi sur les services policiers*.
- L'association au sens de l'article 1 de la *Loi de 2006 sur la négociation collective relative à la Police provinciale de l'Ontario*.
- Une association reconnue en vertu de la partie IX de la *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie*.
- Une association qui, avant la date d'effet applicable à l'employeur, a mené des négociations collectives avec celui-ci au sujet des conditions d'emploi relatives à la rémunération qu'il a mises en œuvre.
- Une association qui, avant la date d'effet applicable à l'employeur, dispose d'un cadre établi servant aux négociations collectives menées avec celui-ci au sujet des conditions d'emploi relatives à la rémunération.
- Toute autre organisation prescrite.

L'exonération de l'application de la Loi pour les employés syndiqués ou qui négocient collectivement découle probablement de la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] (Décision *BC Health Services*). Les lecteurs d'Au Point se souviendront peut-être que dans cette décision marquante, la Cour suprême a établi que la *Charte* protégeait le processus de négociation collective. Dans cette affaire, des dispositions législatives adoptées par la Colombie-Britannique avaient invalidé des dispositions de conventions collectives alors en vigueur et avaient effectivement interdit toute véritable négociation collective sur certaines questions pour les conventions futures. La Cour suprême a conclu que l'alinéa 2d) de la *Charte* protège le processus

de négociation collective et que les employés ont le droit de s'unir, de présenter collectivement des demandes à leurs employeurs du secteur public et de participer à des discussions en vue d'atteindre des objectifs liés au milieu de travail. Les employeurs du secteur public ont l'obligation correspondante de rencontrer les employés pour discuter de ces objectifs. Les dispositions législatives qui entravent ou empêchent ce processus sont inconstitutionnelles.

Par suite de la décision *BC Health Services*, il est probable qu'une loi assujettissant les employés syndiqués aux mesures de restriction serait considérée compromettre le processus de négociation collective protégé par la *Charte*. Le gouvernement de l'Ontario s'est donc engagé à respecter les conventions collectives actuelles. Il a cependant déclaré que le plan financier actuel ne prévoit aucun financement pour des augmentations de rémunération aux fins des conventions collectives futures. L'Ontario déclare qu'à l'expiration des conventions collectives, elle collaborera avec les partenaires de transfert de paiement et avec les agents négociateurs pour solliciter des conventions d'une durée d'au moins deux ans qui ne prévoient pas d'augmentation nette de rémunération.

## LA COMMISSION DES MESURES DE RESTRICTION DE LA RÉMUNÉRATION DANS LE SECTEUR PUBLIC

La Loi constitue un tribunal administratif appelé Commission des mesures de restriction de la rémunération dans le secteur public (la Commission). La Commission a le pouvoir de rendre une ordonnance définitive et exécutoire statuant sur l'application de la Loi à un employeur, à un employé ou au titulaire d'une charge. L'employeur et l'employé, dans ce dernier cas au sujet d'une question susceptible de le toucher personnellement, peuvent présenter une telle demande. La Commission ne peut rendre d'ordonnance relative aux régimes de rémunération, mais dispose des pouvoirs généraux d'un tribunal administratif, y compris la capacité d'obtenir des renseignements et de contraindre les témoins et la divulgation. Les ordonnances de la Commission peuvent être déposées auprès d'un tribunal compétent. Les ordonnances seront alors exécutoires comme s'il s'agissait d'un jugement ou d'une ordonnance de la Cour.

### À notre avis

Suivant la décision *BC Health Services*, le processus de négociation collective est protégé et le cadre législatif dans lequel négocient les syndicats n'est pas modifié, malgré le projet de loi. Néanmoins, le discours de restriction tenu par le gouvernement aura probablement un effet considérable sur la négociation des conventions collectives qui expirent avant le 31 mars 2012. Le gouvernement s'attend à ce que les employés du secteur public syndiqués fassent leur part et envisagent des conventions collectives ne prévoyant aucune augmentation de salaire ou d'avantages sociaux. Les agents négociateurs ressentiront certainement la pression d'atténuer les demandes salariales. Les parties feront face au défi de tenter de négocier des améliorations sans financement. Lorsqu'il peut y avoir arbitrage de différends dans le cadre du renouvellement ou de la conclusion d'une nouvelle convention collective, les employeurs du secteur public peuvent présenter des arguments fondés sur l'« incapacité de payer » devant le conseil arbitral.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au 613-940-2735.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.